

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survei pada  
Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah  
Kabupaten Sragen)**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Disusun oleh :**

**ANDHIKA PRAMUSINTA**

B 200 060 114

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi, meningkatnya persaingan yang semakin tajam dan perkembangan teknologi telah memicu terjadinya peran sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi telah dianggap sebagai asset organisasi yang penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman.

Pendayagunaan aparatur pemerintah secara maksimal sangat mempengaruhi kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan pada era otonomi daerah yang dewasa ini marak dilaksanakan. Keberhasilan hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Berbagai cara ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sejalan dengan diberlakukannya UU No. 22 th 1999 tentang pemerintah daerah atau otonomi daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih

profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti.

Hasibun dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat ditentukan permasalahannya dari penerapan system kepemimpinan dan motivasi yang masih perlu untuk dapat ditumbuh-kembangkan agar pegawai meningkat kualitas profesionalnya. Sejalan dengan itu, maka diperlukan pengembangan loyalitas, motivasi, disiplin dan tingkat profesional dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan penuh dengan kreativitas dan penuh prakarsa, berupa meningkatkan kualitas kerja dan mendukung pembangunan ekonomi melalui peningkatan kinerja yang makin merata dan bermutu.

Sujak (1990) dalam Ermayati (2001:13) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja

atau budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selain kepemimpinan dan motivasi budaya organisasi juga berperan dalam keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi

merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, karena dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan organisasi seiring bergesernya paradigma pemanfaatannya. Bila sebelumnya hanya sebagai sarana perubahan jati diri, saat ini telah bergeser ke arah pemanfaatan budaya organisasi secara nyata sebagai alat untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Peters dan Waterman dalam Jalal (2000), salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah budaya yang kuat.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan pegawai maka perlu dimotivasi, hal ini mengingat karena dapat meningkatkan kerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Selain kepemimpinan dan motivasi, budaya organisasi bagi pegawai juga dapat mempengaruhi kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan berdasar latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Sragen)**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini mengemukakan dua rumusan masalah yang akan dibahas dan ditarik kesimpulan, kedua rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak ada penyimpangan dari pokok pembahasan, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini dilakukan pada pimpinan, staf dan para pegawai.

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis sehubungan dengan permasalahan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Dapat memberikan tambahan pengalaman mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai suatu pembelajaran kemampuan dalam menganalisis dan merupakan suatu sumbangan pemikiran untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan lebih baik.
2. Bagi DPPKAD Kabupaten Sragen dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja organisasi pada instansi yang terkait.
3. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wacana yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **F. Sistematika Skripsi**

Dalam Penelitian skripsi ini akan disajikan sistematika yang sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi teori motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Merupakan metode penelitian yang berisi tentang populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data.

**BAB IV : ANALISIS DATA**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisis kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran.